

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan untuk penelitian ini maka di cantumkan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Tanti Siti Rohmani dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Provinsi Jawa Tengah” yang dilakukan pada tahun 2016 menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan memilih laju pertumbuhan ekonomi, upah minimum dan jumlah unit usaha kabupaten/kota sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, secara parsial laju pertumbuhan dan upah minimum mendapatkan hasil bahwa memiliki pengaruh yang positif penyerapan tenaga kerja, sedangkan jumlah unit usaha kabupaten/kota tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

(Ringo, 2007) melakukan penelitian dengan judul “analisis factor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada industri menengah dan besar di Provinsi Sumatra Utara”, yang menggunakan analisis regresi berganda data panel. Berdasarkan hasil pengujian di peroleh secara simultan tingkat upah, tingkat Bunga dan PDRB berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja dan secara parsial. tingkat upah, tingkat bunga dan PDRB berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja dan yang paling dominan berpengaruh adalah tingkat bunga yang sebesar 0,413 dan tingkat upah sebesar 0,2273 dan PDRB sebesar 0,062 pada industri manufaktur skala menengah dan besar di Provinsi Sumatra Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kholidah Azhar pada tahun 2011 dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah Pada Tingkat Kabupaten atau Kota di Jawa Timur” yang menggunakan beberapa variabel diantaranya total upah, bahan baku industri, dan jumlah perusahaan dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dari penelitian yang telah dilakukan ini mendapatkan hasil bahwa keempat variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 94,8% pada tingkat kesalahan 5%.

(Atifatur Rakhmawati, 2018) melakukan penelitian berjudul “analisis tingkat penyerapan tenaga kerja sector industri di kabupaten Gresik”, yang menggunakan alat analisis kuantitatif dengan regresi data panel. berdasarkan hasil analisis variable beberapa variable diantaranya upah minimum, jumlah industri, jumlah penduduk angkatan kerja dari ketika variable itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sector industri.

B. Landasan Teori

1. Permintaan Tenaga Kerja

Kesempatan kerja merupakan jumlah lowongan tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu (Feriyanto, 2014). Kemampuan lapangan kerja dalam menyerap jumlah tenaga kerja yang memenuhi kriteria pada lapangan kerja disebut dengan penyerapan kerja.

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yaitu berkaitan dengan tingkat kesempatan

kerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan (Tarmizi, 2010). Untuk memenuhi kesempatan kerja yang optimal maka perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan dalam hal upah, biaya modal, dan input lainnya, tingkat penjualan perusahaan, dan perkembangan teknologi. Sedangkan keputusan pengusaha dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan tergantung pada kemampuan dan perkembangan produksi perusahaan. Dengan kata lain pertambahan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya.

Permintaan tenaga kerja juga akan ditentukan oleh upah yang berlaku. Bila upah meningkat maka permintaan tenaga kerja mengalami penurunan, bila upah turun maka permintaan tenaga kerja akan meningkat. Dengan demikian hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah bersifat *downward*.

Dalam permintaan tenaga kerja terdapat dua kategori, yaitu: permintaan tenaga kerja jangka pendek dan dalam jangka panjang. Perbedaan ini memiliki kepentingan yang mendasar seperti: pertama, dalam jangka pendek, modal memiliki sifat konstan sedangkan dalam jangka panjang modal tidak konstan. Karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha maupun melakukan pembelian atau penjualan peralatan (equipment) perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku. Kedua, dalam jangka panjang perusahaan dapat melakukan ekspansi atau penurunan skala usaha dan peralatan, perusahaan dapat melakukan perubahan semua input selain perubahan tenaga kerja. Secara khusus permintaan tenaga kerja tergantung pada

dua hal: (a) sejauh mana tenaga kerja dapat membantu untuk menghasilkan barang dan jasa dan (b) nilai pasar dari barang tersebut.

a. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Untuk menganalisa produktivitas marjinal permintaan tenaga kerja, ada beberapa asumsi yang diperlukan: 1) perusahaan bertujuan memaksimalkan laba; 2) hanya dua faktor produksi atau dua input, modal dan tenaga kerja; 3) perusahaan beroperasi di pasar produk dan pasar tenaga kerja yang bersaing sempurna; 4) upah hanya mewakili biaya tenaga kerja dan tenaga kerja adalah homogen, berarti masing-masing pekerja adalah identik.

1. Produk Marjinal dan Rata-Rata Produk

Produk marjinal dibedakan antara produk marjinal tenaga kerja atau MPL (Marginal Product Of Labor) dan produk marjinal modal atau MPK (Marginal Product Of Capital). Produk marjinal tenaga kerja didefinisikan sebagai tambahan produk yang dihasilkan sebagai akibat dari tambahan satu unit tenaga kerja (L) dengan asumsi input modal (K) konstan. Selaras dengan ini, produk marjinal modal adalah tambahan produk yang dihasilkan sebagai akibat dari tambahan satu unit modal (K) dengan asumsi input tenaga kerja (L) konstan. Dengan asumsi modal konstan, rata-rata produk tenaga kerja atau APL (Average Product Of Labor) adalah rasio antara produk dengan tenaga kerja ($APL = Q/L$); sedangkan dengan asumsi tenaga kerja konstan maka rata-rata produk modal atau APK (Average Product Of Capital) adalah rasio antara produk dengan modal ($APK = Q/K$).

2. Penghasilan Produk Marjinal Tenaga Kerja

Bila produk marjinal menggambarkan bentuk fisik dari tambahan produk yang dihasilkan sebagai akibat tambahan tenaga kerja, maka penghasilan produk

marjinal (Marginal Revenue Product atau MRP) merupakan bentuk nilai. Perdefinisi MRP adalah penghasilan marjinal yang diperoleh perusahaan sebagai akibat tambahan pekerja.

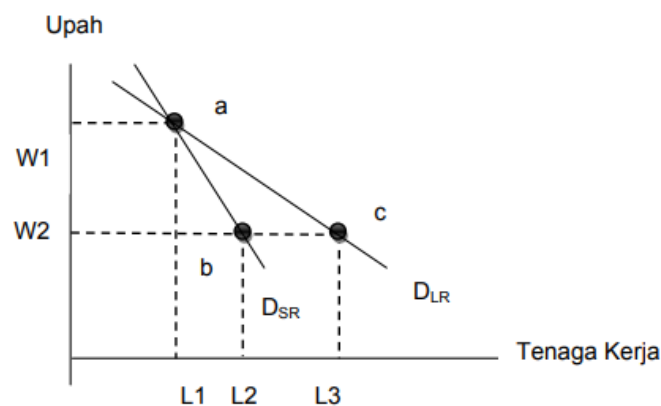
3. Laba Maksimum

Asumsi penting dari teori permintaan tenaga kerja adalah bahwa perusahaan akan memaksimumkan laba. Keinginan perusahaan memaksimumkan laba akan tercapai bila tambahan penghasilan atau MR (Marginal Revenue) sama dengan tambahan biaya atau MC (Marginal Cost), $MR = MC$. Perusahaan akan memperluas usaha apabila MR dari penjualan produk lebih besar dari MC untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan kata lain, perusahaan tidak akan memperluas usaha ketika $MR < MC$.

b. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Perilaku perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja akan berbeda antara jangka pendek dan jangka panjang, karena perusahaan dalam jangka panjang akan cenderung dapat menggantikan penggunaan faktor input yang lebih murah. Hal ini terjadi karena sifat fleksibilitas yang tinggi dari perusahaan untuk bereaksi atau lebih responsif terhadap perubahan suatu biaya faktor input.

Gambar 2. 1 Kuvra Permintaan Tenaga Kerja



Sumber: Feriyanto, 2014

Dalam jangka pendek kurva permintaan tenaga kerja adalah D_{SR} dengan upah $W1$ dan tenaga kerja $L1$ (titik a). Kemudian upah turun dari $W1$ ke $W2$, karena adanya efek output, tenaga bertambah menjadi $L2$ (titik b). Dalam jangka panjang, modal tidak konstan (variabel) dan karena itu terjadi juga efek substitusi yang selanjutnya akan meningkatkan jumlah tenaga kerja menjadi $L3$ (titik c). Bila dalam jangka pendek terdapat penyesuaian akibat perubahan upah dari titik a ke titik b, maka dalam jangka panjang terjadi penyesuaian dari titik b ke c. Garis yang menghubungkan titik a ke titik c merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka panjang.

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seseorang yang secara mental siap melakukan pekerjaan, bertanggung jawab di sesuai bidang yang telah di berikan dan masuk pada usia kerja. Semua orang tidak dianggap sebagai tenaga kerja. Hanya orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja. Mereka yang telah bekerja, yang sedang mencari kerja, yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja

akan tetap terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja, Menurut Sumitro Djojohadikusumo (1987).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang memiliki umur dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut supaya definisi yang diberikan kemungkinan menggambarkan kenyataan yang sebenarnya (Dumairy, 1997). Setiap negara memiliki batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing masing negara berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimum untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Simanjutak (1998) mengemukakan bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, namun secara fisik mampu dan dapat ikut bekerja sewaktu-waktu.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka ingin berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003). Sukirno (2006) membedakan tenaga kerja yang dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya atas tiga golongan, yaitu :

1. Tenaga kerja kasar, yaitu tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau memiliki tingkat pendidikan yang rendah pun tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.

2. Tenaga kerja terampil, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan memiliki keahlian dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, yang meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak, namun biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989)

3. Industri

Industri merupakan sebuah kegiatan ekonomi dengan prinsip pengelolaan sumber daya alam untuk menghasilkan barang jadi dan menghasilkan nilai tambah atau manfaat bagi penguasanya. Dalam hal ini industri juga merubah bahan-bahan mentah menjadi bahan siap pakai. Pada saat ini industri sering di definisikan dengan beranekaragam sehingga sangat sulit membahas tentang industri kecil menengah. Tertera di Undang-Undang No. 3 tahun 2014 yang dimaksud dengan industri kecil yaitu Badan usaha yang memiliki kekayaan bersih senilai kurang lebih Rp.500.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan. Dalam kepemilikan industri di haruskan orang asli dalam negri (WNI). penghasilan per tahun pada sector industri Rp.1.000.000.000. Usaha yang berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan.

Secara umum industri dapat didefinisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang yang memiliki

nilai tambah untuk mendapat keuntungan. Departemen Perindustrian dan Perdagangan (1999) mendefinisikan industri kecil sebagai kegiatan usaha industri yang memiliki investasi sampai Rp. 200.000.000,- tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha.

Menurut Biro Pusat Statistik (2003) mendefinisikan industri kecil merupakan usaha rumah tangga yang melakukan kegiatan mengolah barang dasar menjadi barang belum jadi atau setengah jadi, barang setengah jadi menjadi barang jadi, atau yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dengan maksud untuk dijual, dengan jumlah pekerja paling sedikit lima orang dan yang paling banyak 19 orang pekerja.

Industri kecil juga dapat disimpulkan sebagai usaha rumah tangga yang melakukan pengolahan suatu barang yang belum memiliki nilai jual hingga menjadi output yang memiliki nilai jual pada pasar atau dapat diperjual belikan.

4. Modal

Anoraga (2002) mengemukakan bahwa faktor yang menghambat secara internal dalam pengembangan usaha kecil adalah keterbatasan kepemilikan modal, terbatasnya keterampilan sumber daya manusia, pemakaian teknologi yang kurang produktif, sistem manajemen tradisional, dan kurangnya penguasaan informasi dan masalah pemasaran.

Modal merupakan suatu bentuk kekuasaan untuk menggunakan barang – barang modal (Riyanto, 2010). Dengan demikian modal adalah segala sesuatu yang terdapat dalam neraca sebelah kredit. Adapun yang dimaksud dengan barang –

barang modal adalah segala bentuk barang yang ada dalam perusahaan yang belum digunakan.

Modal sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Modal sangat menentukan perkembangan dan pertumbuhan usaha, modal memiliki peran yang besar sebagai sumber pendanaan perusahaan yang menggambarkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan suatu usaha secara menyeluruh.

5. Upah

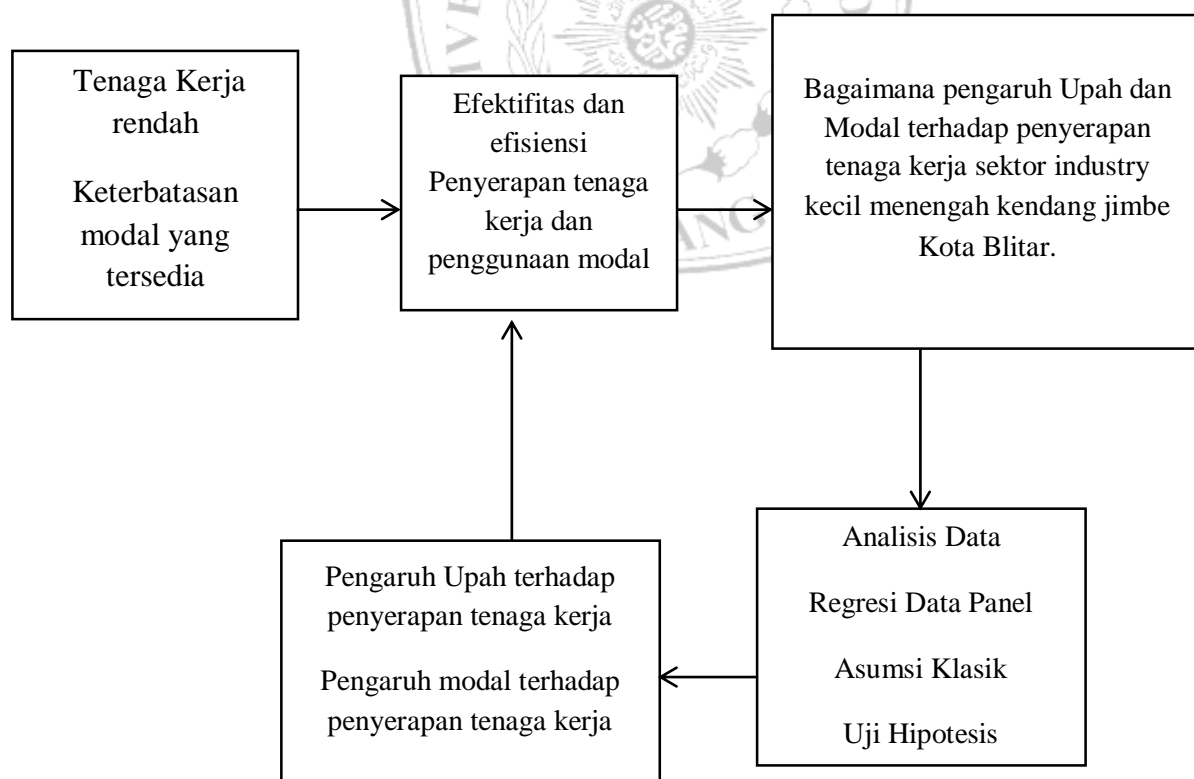
Sukirno (2013) mengemukakan bahwa upah diartikan sebagai penerimaan imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diselesaikan maupun yang akan dilakukan, upah juga berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut persetujuan, undang - undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang dalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri sendiri dan keluarganya. Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sukirno, 2013).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan bentuk pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Oleh karena itu dalam pemberian upah, perusahaan perlu memperhatikan keadilan dan

kelayakan upah. Dalam artian adil yaitu besarnya upah harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan, dengan kata lain pekerjaan sejenis memperoleh bayaran yang sama. Sedangkan layak adalah besar upah yang diberikan pada karyawan harus sama dengan pembayaran yang diterima karyawan yang serupa dengan perusahaan lain.

C. Kerangka Pemikiran

Dengan melihat uraian yang terjadi pada penelitian terdahulu, serta tinjauan teoritis diatas. maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan penelitian, sebagai landasan berfikir untuk kedepannya. Landasan ini bertujuan untuk mengarahkan penelitian menemukan data dan informasi. penelitian ini dapat diuraikan pada bagian dibawah ini:



Gambar 2. 2 Kerangka Pikiran

Industri Kecil Menengah (IKM) memiliki posisi yang mendominasi populasi industri yang ada di dalam negeri, sehingga industri kecil menengah berperan penting dalam pembangunan ekonomi nasional karena industri kecil menengah memiliki pertumbuhan yang relatif stabil. Dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan beberapa variabel independen, diantaranya adalah tingkat upah dan modal yang dimana variabel – variabel tersebut dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Selain itu dengan semakin banyak tenaga kerja yang dapat terserap maka diharapkan hasil produksi yang ada juga semakin meningkat, sehingga dengan peningkatan hasil produksi juga dapat meningkatkan upah para pekerjanya dan dapat membuat tenaga kerja enggan untuk mencari pekerjaan lain dan hal tersebut dapat menambah penyerapan tenaga kerja yang semakin tinggi.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan mengenai apa yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2000). Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang harus diuji kebenarannya, oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori.

Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga modal berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Diduga upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.